

1072/MD-D/SD-S1/2010

**POLA PEMBERDAYAAN PONDOK PESANTREN  
ISLAMIC CENTRE AL-HIDAYAH KAMPAR  
DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS SANTRI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam  
Pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**



**Disusun oleh :**

**SYAMSIR**  
**NIM. 10645004276**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**



## **ABSTRAK**

### **Penelitian ini berjudul “POLA PEMBERDAYAAN PONDOK PESANTREN ISLAMIC CENTRE AL-HIDAYAH KAMPAR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI”**

Dalam menentukan maju mundurnya lembaga pendidikan ini tidak bisa dipisahkan dari sumber daya manusianya, telah menjadi kesepakatan para ahli, bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting di antara sumberdaya-sumberdaya lainnya dalam setiap usaha memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya sumber daya manusia baru menjadi asset penting dan berharga, apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.

Penelitian ini penulis lakukan pada yayasan pendidikan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar yang beralamat di jalan Negara Pekanbaru-Bangkinang KM. 39 Kampar. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri, apa faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri.

Sedangkan yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :untuk mengetahui bagaimana pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dan mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kualitas santri.

Sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah pimpinan dan pengurus pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sedangkan objeknya adalah pola pemberdayaan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas santri. Populasi adalah seluruh pengurus pondok pesantren yaitu sebanyak 12 orang. Adapun sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi dan penelitian ini merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara kepada pengurus pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dan dengan metode observasi juga dokumentasi dari pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan analisis diskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang pola Pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar menerapkan pola yang flexibel. Hal ini dapat dilihat dari jawaban dari responden dan analisis data yang penulis lakukan mengenai pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	6
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan .....	7
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	9
F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional .....	10
G. Metode Penelitian .....	22
H. Sistematika Penulisan .....	24

### **BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.....	26
B. Visi dan Misi Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.....	32
C. Azas dan tujuan berdirinya Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.....	33
D. Sarana dan Prasarana .....	35
E. Jenjang Pendidikan .....	36
F. Keadaan guru dan Santri.....	36

G. Kurikulum dan kitab yang dipakai.....	41
--	----

### **BAB III PENYAJIAN DATA**

A. Pola Pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri.....	43
B. Faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri .....	56

### **BAB IV ANALISA DATA**

A. Pola Pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri.....	59
B. Faktor yang mempengaruhi Pola Pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri .....	69

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	74

<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>75</b>
---------------------------------	-----------

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Memasuki melenium tiga, tantangan dan persaingan di dunia bisnis semakin kuat, ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi agar tetap *exist* dalam kancah persaingan global.

Pesantren sebagai model lembaga pendidikan Islam pertama yang mendukung kelangsungan sistem pendidikan nasional, selama ini tidak diragukan lagi kontribusinya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus mencetak kader-kader intelektual yang siap untuk mengapresiasi potensi keilmuannya di masyarakat. Dalam perjalanan misi kependidikannya, pesantren mengalami banyak sekali hambatan yang sering kali membuat laju perjalanan ilmiah pesantren menjadi pasang surut dan pada akhir-akhir ini pondok pesantren sudah mulai dilupakan masyarakat karna mereka beranggapan lulusan pesantren tidak bisa bersaing dengan sekolah-sekolah umum lainnya. Hal ini tidak terlepas dari peran dan ketokohan seorang kiai sebagai pemegang otoritas utama dalam pengambilan setiap kebijakan pesantren. Sebagai seorang *top leader*, kiyai diharapkan mampu membawa pesantren untuk mencapai tujuannya dalam mentransformasikan nilai-nilai ilmiah (terutama ilmu keagamaan) terhadap umat sehingga nilai-nilai tersebut dapat mengilhami setiap kiprah santri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Tolkhah dan Barizi, 2004;49 ).

Dalam menentukan maju mundurnya lembaga pendidikan ini tidak bisa dipisahkan dari sumber daya manusianya, telah menjadi kesepakatan para ahli, bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting di

antara sumber daya-sumber daya lainnya dalam setiap usaha memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya sumber daya manusia baru menjadi asset penting dan berharga, apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang penting dalam pembangunan Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan sumber daya itu sendiri, tetapi lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil misalnya organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif.

Sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, hanyalah ada satu jalan pemecahan yang harus di tempuh, yakni melalui pendidikan dan pelatihan (Hasan, 2005;67-68).

Dari uraian tersebut dapat di tarik benang merah bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah upaya peningkatan kemampuan dan mencapai

penguatan diri guna meraih keinginan yang dicapai. Pemberdayaan akan melahirkan kemandirian, baik kemandirian berfikir, sikap, tindakan yang bermuara pada pencapaian harapan hidup yang lebih baik.

Setiap lembaga pendidikan, termasuk pesantren dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelanggannya. Agar dapat melakukan hal tersebut dengan baik. Beberapa ciri sistem manajemen yang baik adalah adanya pola pikir yang teratur (*administrative thinking*), pelaksanaan kegiatan yang teratur (*administrative behavior*), dan penyikapan terhadap tugas-tugas kegiatan secara baik (*administrative attitude*). Implikasi dari sistem manajemen ini meniscayakan lembaga pesantren menerapkan pola pengasuhan sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan untuk menyiapkan lulusan pesantren yang berkualitas serta memiliki keunggulan, baik keunggulan kompetitif maupun komparatif (Sulthon Masyhud, 2003:23).

Menurut Pranarka, konsep pemberdayaan (*empowerment*) didasarkan pada ide yang menempatkan manusia lebih sebagai subyek dari dunianya sendiri. Berdasarkan studi kepustakaan, proses pemberdayaan mengandung dua kecenderungan: Pertama, proses pemberdayaan yang menekankan kepada proses pemberian atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan dan kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya; Kedua, adalah proses yang menekankan usaha stimulasi, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan dan keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidup melalui proses dialog (Pranaka:1996:56-57).

Pemberdayaan sangat erat hubungannya dengan teori *leadership participation model*. Teori ini mengatakan bahwa menghubungkan perilaku kepemimpinan dan partisipasi dengan pengambilan keputusan. Model ini didasarkan atas analisa tentang,



bagaimana perilaku keputusan pemimpin mempengaruhi kualitas keputusan dan penerimaan keputusan oleh bawahan sehingga berimplikasi pada efektifitas pencapaian tujuan (E.Mulyasa, 2003:32).

Menurut E.Mulyasa, setidaknya ada delapan langkah pemberdayaan yaitu:

- 1) Menyusun kelompok guru sebagai penerima awal atas rencana program pemberdayaan.
- 2) Mengidentifikasi dan membangun kelompok peserta didik di sekolah.
- 3) Memilih dan melatih guru dan tokoh masyarakat yang terlibat langsung dalam implementasi manajemen berbasis sekolah.
- 4) Membentuk dewan sekolah, yang terdiri dari unsur sekolah, unsur masyarakat dibawah pengawasan pemerintah daerah.
- 5) Menyelenggarakan pertemuan-pertemuan para anggota dewan sekolah.
- 6) Mendukung aktifitas kelompok yang telah berjalan.
- 7) Mengembangkan hubungan yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.
- 8) Menyelenggarakan lokakarya untuk evaluasi.

Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar merupakan lembaga pendidikan yang ada di Kampar, Pondok ini didirikan atas kesepakatan masyarakat yang ada di lingkungan pondok, karena sebelumnya tidak terdapat madrasah atau lembaga pendidikan agama yang lain di sekitarnya, dari segi fisik madrasah ini sudah terbilang bagus, baik sarana atau prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk proses belajar mengajar dan ditambah dengan bangunan gedung yang permanen, Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar telah mempunyai labor computer, labor IT perpustakaan, sarana olahraga koperasi dan masjid tempat ibadah dan juga tempat pelatihan dakwah, tentunya dengan lengkapnya sarana pendidikan dan tenaga pengajar yang memadai akan menghasilkan out put yang baik pula. Untuk

itu pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dituntut untuk memiliki tatanan manajerial khusus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam menjalankan aktifitasnya pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar tidak terlepas dari ketentuan yang telah disusun secara musyawarah baik itu program maupun peraturan-peraturan yang berlaku didalamnya.

Memperhatikan hal seperti itu menimbulkan suatu kesan, apakah pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagai lembaga yang berdiri kokoh ia harus mampu bersaing dan menunjukkan jati dirinya dan apakah telah menjalankan fungsinya sebagai intitusi pendidikan di Kabupaten Kampar.

Bertitik tolak dari latar belakang yang di kemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pola Pemberdayaan Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri”.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Adapun yang menjadi alasan pemilihan judul dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pentingnya gagasan tentang pola pemberdayaan pesantren untuk menjebatani arus transformasi gerakan pendidikan pesantren di era modren.
- 2) Adanya kesediaan dosen pembimbing untuk memberikan arahan pemikiran dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
- 3) Dari segi waktu dan biaya menurut pertimbangan penulis dapat dilaksanakan.
- 4) Permasalahan ini menarik untuk diteliti karena sepengetahuan penulis permasalahan ini belum pernah diteliti khususnya Pola Pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre dalam Meningkatkan Kualitas Santri.

### **C. Penegasan Istilah**

Adapun penegasan istilah dari judul penelitian ini sebagai berikut:

- a) Pola Pemberdayaan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa Pola berarti model atau bentuk yang tetap. Adapun mengenai istilah pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan (Usmara, 2007:12).
- b) Pondok Pesantren Islamic Centre adalah sebuah lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Kampar terletak di jalan pekanbaru Bangkinang KM 39, yang terdiri dari tingkat Tsanawiyah tiga tahun dan Aliyah tiga tahun.
- c) Kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001: 603).
- d) Sumber Daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (Ndraha, 1999; 4).

Adapun kualitas sumber daya manusia yang dimaksud oleh penulis dalam penelitian ini adalah kualitas santri pondok pesantren.

### **D. Permasalahan**

#### **1. Identifikasi masalah**

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagaimana pola pemberdayaan yang dilakukan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?
- b) Apa faktor yang mendukung pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?

- c) Apa faktor yang menghambat pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?
- d) Apa upaya yang dilakukan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?
- e) Apakah pemberdayaan bisa meningkatkan kualitas Santri?
- f) Apakah pemberdayaan diperlukan oleh pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar?

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagaimana pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?
- b) Apa faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri?

## **3. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan judul penelitian ini maka penulis memberikan batasan pada Pola Pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar Dalam Meningkatkan Kualitas Santri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Dalam suatu penelitian tujuan merupakan suatu masalah yang sangat penting sekali, karena dengan tujuan tersebut penelitian ini bisa menemukan titik akhir dari penelitian. Guna memberi arah dan alur penelitian agar penelitian tidak lepas maksud dan topik yang teliti, dari itu tujuan penelitian yang digariskan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri.
- 2) Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Sebagai wahana untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam membuat suatu karya ilmiah.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan tentang pendidikan Islam khususnya pesantren
- c) Sebagai modal dasar untuk melakukan penelitian dibidang pesantren pada tataran lebih lanjut.

## **F. Kerangka teoretis dan Konsep Operasional**

### **1. Kerangka teoretis**

Kerangka teori adalah landasan untuk berfikir dalam menerapkan hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan mengemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada, yaitu Pola Pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar dalam Meningkatkan Kualitas Santri.

## **A. Pemberdayaan**

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Pada masa yang lalu, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia. Cara tersebut secara bertahap mulai ditinggalkan karena dinilai terlalu bersifat *top-down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi sumber daya manusia.

Cara pendekatan baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut, sekarang ini lebih dikenal sebagai pemberdayaan sumber daya manusia, suatu pendekatan yang lebih bersifat *bottom-up* (Wibowo,2007:330-331).

### **1. Pengertian Pemberdayaan**

Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Noe pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

2. Menurut Khan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.
3. Menurut Byars dan Rue memberi pengertian *empowerment* merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu:

1. Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan
2. Menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan
3. Adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

Konsep lain menyatakan bahwa pemberdayaan mempunyai dua makna, yakni mengembangkan, memandirikan, menswadayakan dan memperkuat posisi tawar menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan di segala bidang dan sektor kehidupan. Makna lainnya adalah melindungi, membela dan berpihak kepada yang lemah, untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang dan terjadinya eksploitasi terhadap yang lemah (Priyono dan Pranarka, 1996).

## **2. Model- model pemberdayaan**

### *1. Desire*

Tahap pertama dalam model *empowerment* (Pemberdayaan) adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk hal ini antara lain:

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.

- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- c. Mendorong terciptanya persektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self-control*).

## 2. *Trust*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal-hal yang termasuk dalam *trust* antara lain:

- a. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- d. Menyediakan akses informasi yang cukup.

## 3. *Confident*

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain:

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan
- b. Menggali ide dan saran dari karyawan
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen



- d. Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

#### 4. *Credibility*

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performant* yang tinggi. Hal yang termasuk *icredibility* antara lain:

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis
- b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

#### 5. *Accountability*

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standard dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggungjawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk *Accountability* antara lain:

- a. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- d. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*.

#### 6. *Communication*

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain:

- a. Menetapkan kebijakan *open door communication*
- b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka
- c. Menciptakan kesempatan untuk *cross-training* (Usmara, 2007:123-125).

### **3. Urgensi Pemberdayaan**

Smith (200:5) memandang ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. *Pertama* adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja orang di dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis di abad 21 bekerja dalam dunia yang penuh ketidakpastian, kompleks, dan perubahan yang tidak dapat diduga. Terdapat empat faktor yang menyebabkannya, yaitu: (1) semakin intensifnya kompetisi (2) inovasi teknologi yang sangat cepat; (3) permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik; dan (4) tumbuhnya masalah ekologi.

*Kedua* adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manajemen memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya, keamanan dan sukses kedepan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya dari pada faktor tanah, bangunan, pabrik, dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi *intellectual capital* organisasi (Wibowo, 2007:333).

### **4. Hambatan pemberdayaan**

Banyak organisasi gagal memperbaiki diri karena manajer yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi.

Sementara itu, orang yang berada di garis depan, yang memahami persoalannya, tidak mempunyai wewenang untuk melakukan sesuatu. Sering kali suatu organisasi membayar konsultan dengan mahal untuk memberi tahu mereka bagaimana memperbaiki proses pekerjaan, padahal bawahannya dapat melakukannya.

Untuk memberdayakan bawahannya, manajer harus mempercayai kemampuan dan komitmen orangnya. Sebaliknya, bawahan harus dapat mempercayai dan menghargai manejanya. Dan sebelum hal tersebut terjadi, manajer harus percaya bahwa pemberdayaan merupakan hal yang mungkin dan bermanfaat (smith, 200:15). Biasanya, apabila pemberdayaan belum dilakukan, dibuat alasan pemaaf sebagai berikut ini.

- a. Kita belum pernah melakukan sebelumnya.
- b. Kita telah melakukan sebelumnya dan tidak berjalan.
- c. Kita telah melakukan cara itu selama dua puluh tahun sebelumnya.
- d. Kenapa harus berubah? semuanya telah berjalan. Hal tersebut tidak dapat berjalan disini, karena perserikatan pekerja tidak akan menyukai.
- e. Kita tidak punya uang, staf, peralatan, dan waktu.
- f. Itu bukan pekerjaan saya dan juga bukan masalah saya.

## **B. Kualitas sumber daya manusia**

Selama di dunia ini terdapat kehidupan manusia sesuai dengan hakekatnya sebagai makhluk individual sekaligus juga makhluk sosial, akan terdapat kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sejarah telah mencatat bentuk kehidupan bersama itu sejak yang paling sederhana pada zaman premitif, hingga menjelang akhir abad XX sekarang ini yang ternyata bentuknya sangat rumit. Pada setiap zaman sumber daya manusia itu di tuntutan memiliki kualitas sesuai dengan kondisi kehidupan di zamannya itu dikategorikan sebagai mahluk yang berkualitas. Oleh karena

masyarakat bersifat dinamis dalam arti terus berubah dan berkembang, maka tuntutan bagi manusia berkualitas pun selalu berubah dan berkembang. Perubahan dan perkembangan itu selalu mengarah pada kualitas yang semakin meningkat atau semakin berat, karena jumlah manusia yang mendiami muka bumi ini tidak pernah berkurang atau menetap, tetapi selalu semakin bertambah banyak dari tahun ketahun dan dari abad ke abad (Nawawi, 1994 : 188).

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia yang dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Namun bila digunakan pada manusia daya itu dapat dipadankan dengan istilah *manpower*.

Membangun manusia berkualitas berarti membentuk manusia yang utuh dan bernilai positif yang dapat dilihat mulai dari aspek yang relatif mudah dibangun sampai ke aspek yang lebih rumit dan sukar dibangun atau membutuhkan waktu bangun yang relatif lama, yaitu mulai dari aspek fisik sampai kepada aspek akhlak atau moral.

Indikator kualitas yang dimaksudkan antara lain :

1. Berstamina tinggi sehingga mampu kerja keras
2. Tangguh dan Ulet dalam menghadapi persoalan
3. Cerdas berpikir dan bertindak
4. Trampil dan memiliki kompetensi
5. Mandiri
6. Memiliki tanggung jawab
7. Produktif
8. Kreatif

9. Inovatif
10. Beorientasi ke masa depan
11. Disiplin
12. Berbudi

Apabila digali lebih lanjut, masih banyak hal yang dapat menggambarkan kualitas prima manusia secara umum, namun kita belum tentu memiliki semua sifat yang menggambarkan kualitas manusia secara utuh dan lengkap tersebut, maka muncullah persoalan dan tantangan bagaimana kita dapat membangun atau membentuk manusia berkualitas.

### **1. Fungsi Sumber daya Manusia**

Dasar penciptaan nilai strategi sumber daya manusia adalah mengelola infrastruktur untuk memahami dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Biasanya profesi dalam fungsi sumber daya manusia diharapkan dapat mengarahkan usaha ini. Huselid, Jakson, dan Randal mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif terdiri dari dua dimensi penting yaitu:

- a) Manajemen sumber daya manusia teknis, mencakup: rekrutmen, kompensasi, dan benefit.
- b) Manajemen sumber daya manusia yang *strategic*, mencakup: penyampain (*delivery*) pelayanan manajemen sumber dya manusia teknis dalam cara yang mendukung langsung implementasi strategi perusahaan

### **2. Ciri-ciri manusia berkualitas**

- a) Keluasan dan kedalaman pengetahuan, tingkat pemahaman dan ketajaman berpikir. Karakteristik ini berarti bahwa manusia berkualitas adalah yang memiliki pengetahuan memadai berupa pengetahuan umum dan khusus di bidangnya. Di samping itu memiliki pula kemampuan yang baik dalam memahami kondisi

kehidupan, baik yang bersifat umum maupun di bidang masing-masing. Pada giliran berikutnya manusia berkualitas adalah individu yang mampu mendayagunakan pengetahuan dan pemahamannya tersebut, untuk melakukan proses berpikir yang kritis, logis, kreatif dan dinamis. Karakteristik ini merupakan pendukung yang kuat bagi manusia untuk memasuki dan berprestasi, dalam suatu lapangan kerja yang tidak memerlukan keterampilan dan keahlian khusus. Oleh karena itu aspek kedua sebagai karakteristik manusia berkualitas dari substansi psikologis adalah penguasaan keterampilan dan keahlian.

- b) Keterampilan dan atau keahlian sebagai hasil pengembangan dan pendayagunaan potensi psikologis, yang memungkinkan untuk menjadi sumber daya yang produktif. Karakteristik ini dimaksudkan bahwa manusia berkualitas mampu mewujudkan bakat, perhatian dan minatnya menjadi keterampilan dan bahkan keahlian, untuk memasuki lapangan kerja dan mempunyai penghasilan. Keterampilan atau keahlian itu harus sesuai dengan pasaran kerja yang ada di masyarakat, sehingga memungkinkannya untuk membuka bidang usaha sendiri atau bekerja dengan pihak lain baik dilingkungan swasta maupun pemerintah (Nawawi, 1994:52-53).

Pendidikan pada dasarnya memang merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Meskipun pengembangan sumber daya manusia bukan hanya dilakukan melalui pendidikan, khususnya pendidikan formal, tetapi saat sekarang ini dipercayai bahwa pendidikan merupakan wahana utama untuk mengembangkan sumber daya manusia, yang dilakukan secara sistematis, programatis dan berjenjang. Dalam konteks inilah, pendidikan semakin dituntut peranannya dalam konteks inilah, dalam pembangunan bangsa, untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas. Sedangkan ciri-ciri manusia berkualitas yang diidealkan itu dideskripsikan

secara jelas didalam GBHN, yaitu: beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkeperibadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, trampil, disiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat rohani dan jasmani, berjiwa patriotik, cinta tanah air, mempunyai semangat kebangsaan, kesetiakawanan sosial, kesadaran pada sejarah bangsa, menghargai jasa pahlawan dan berorientasi masa depan.

Mungkin diantara kita ada juga yang ingin meminimalkan formulasi ciri-ciri tersebut, dengan mengatakan, bahwa sumber daya manusia yang harus diupayakan melalui pendidikan adalah yang bercirikan: Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, kreatif, produktif, dan berkperibadian, tanpa mengabaikan makna yang terkandung dalam ciri-ciri yang tercantum dalam GBHN.

## **2. Konsep Operasional**

Konsep Operasional merupakan konsep yang digunakan untuk memberi batasan terhadap konsep teoritis. Dengan demikian untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian, maka terlebih dahulu penulis menentukan bentuk operasional penelitian.

Untuk mengetahui pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah dalam meningkatkan kualitas santri dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut:

- a) Pola pemberdayaan pada Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah di Kabupaten Kampar dapat dilihat pada indikator berikut:
  - 1. Pengurus memandang perlu adanya program kerja dibidang pemberdayaan
  - 2. Adanya model pemberdayaan santri yang jelas di pesantren
  - 3. Adanya tahapan-tahapan dalam pemberdayaan santri di pesantren
  - 4. Adanya motivasi yang tinggi terhadap pengembangan santri di pesantren

5. Adanya upaya pengembangan santri
  6. Adanya tujuan pemberdayaan santri yang jelas
- b) Peningkatan kualitas santri pada Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah di Kabupaten Kampar dapat dilihat pada indikator sebagai berikut:
1. Adanya peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun
  2. Santri memiliki prestasi di pesantren maupun diluar pesantren
  3. Lulusan pesantren bisa bersaing diperguruan tinggi negeri maupun swasta
  4. Memiliki santri yang kreatif dan inovatif

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar yang terletak di jalan Negara Pekanbaru Bangkinang KM 39 kabupaten kampar.

### **2. Subjek Dan Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pengurus Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar. Sedangkan objek penelitian yaitu pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas Santri.

### **3. Populasi**

Populasi Penelitian Ini Adalah seluruh Objek Peneliti yang terdiri dari:

Ketua Yayasan 1 Orang, Pimpinan pondok 1 Orang, Kepala Sekola MA 1 Orang, Kepala Sekolah MTS 1 Orang, Waka Kurikulum 2 Orang

Waka Kesiswaan 2 Orang, Humas 1 Orang, Majelis Guru 1 Orang, Alumni pondok 1 Orang, wali murid 1 Orang Dan Seluruh Populasi Berjumlah 12 Orang.



#### **4. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 orang dari keseluruhan jumlah populasi (Suharsimi Arikunto 1992:24)

#### **5. Sumber Data**

Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yang merupakan data utama diperoleh melalui lapangan yaitu pengurus dan pengelola pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku, literature dan pendapat para ahli yang tentunya ada kaitannya dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

##### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a) Wawancara**

Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada Pengurus Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sebagai populasi dalam penelitian.

##### **b) *Observasi* (Pengamatan)**

Penelitian melakukan pengamatan terhadap lembaga tersebut dan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh lembaga tersebut.

##### **c) Dokumentasi**

Peneliti mencari dan mengambil dari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini seperti dokumen Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah dan buku.

#### 4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif atau pemaparan dan menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat data yang telah diperoleh untuk memperoleh kesimpulan, kemudian data-data tersebut dianalisa dengan menggunakan kalimat-kalimat tidak dengan bentuk angka. Adapun yang menjadi ukuran dalam pola pemberdayaan terdapat dalam konsep operasional, yang dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

#### G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

**BAB I** : Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konsep operasional serta metode penelitian

**BAB II** : Pembahasan dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi, Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar, Visi dan Misi Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar, Azas dan tujuan berdirinya Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar, Sarana dan prasarana, Jenjang pendidikan, Keadaan guru dan santri, Kurikulum dan kitab yang dipakai

**BAB III** : Merupakan bab penyajian data yang diperoleh dari lapangan yakni, Pola pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar, Faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

**BAB IV** : Merupakan bab yang mengemukakan tentang analisis data terhadap data yang disajikan pada bab III

**BAB V**: merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah berdirinya pondok pesantren Islamic centre al-hidayah kampar**

Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dilihat dari letaknya sangatlah strategis karena dekat dengan ibu kota kabupaten dan dekat dengan ibu kota propinsi, tepatnya  $\pm 39$  KM dari kota pekanbaru yang merupakan ibu kota Propinsi Riau, dan merupakan jalur untuk menuju ke Propinsi tetangga yaitu Sumatra barat. Ditinjau dari segi transportasinya sangat lancar yaitu melalui jalan darat, sehingga memudahkan bagi siapa saja yang ingin menuju kepondok pesantren ini. Pondok pesantren ini letaknya di desa Kampar Kecamatan Kampar timur di Kabupaten Kampar, suasana di kota ini sangat kental sehingga kota ini mendapat julukan serambi mekah.

Desa Kampar luasnya  $\pm 2,7$  KM, dengan penduduknya yang mayoritas beragama Islam dengan pemerintahannya yang berstatus otonom desa yang dikepalai oleh seorang kepala desa. Desa ini juga telah memiliki beberapa lembaga pendidikan umum maupun agama. Diantara lembaga pendidikan itu adalah taman kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Lanjut Tingkat Pertama, Sekolah Menengah Umum, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan sebuah pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

Berdirinya pondok pesantren ini melalui tahapan-tahapan yang sangat perlu diketahui, priode-priode tersebut adalah:

##### **1. Priode peritisan**

Desa Kampar sebelum dibagi-bagi menjadi beberapa desa merupakan sebuah desa yang penuh yang dipimpin oleh seorang wali negeri, sejak tahun 1977 desa ini

mengalami pemekaran dan dibagi menjadi lima desa muda yaitu: Desa Kampar, Desa Pulau Birandang, Desa Pulau Rambai, Desa Kuapan dan Desa Kampung Panjang. Sewaktu Kampar masih berstatus desa penuh telah ada majlis taklim yang berdiri pada tahun 60-an yang diberi nama *Syirajul Al-Ulumuddin* (penerangan agama) yang dalam perakteknya yaitu mengadakan wirid pengajian dari masjid kemasjid yang ada dilingkungan desa Kampar.

Orang pertama yang mengasuh majlis taklim ini adalah dua orang alim ulama yang penuh kharismatik dan disegani oleh masyarakat dilingkungan desa Kampar, mereka adalah tengku mudo dahlil ahmad dan KH. Bactiar Daud.

Tahun 1977 KH. Bactiar Daud dibantu oleh segenap lapisan masyarakat pulau birandang mendirikan sebuah mushalla yang diberi nama mushalla tarbiyah, lokasi mushalla ini terletak di Desa Pulau Birandang. Mushalla ini merupakan pusat pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan agama Islam yang diasuh langsung oleh beliau dan dibantu oleh orang-orang yang dekat sehari-hari dengannya yang merupakan kader untuk membantu kelancaran program majlis taklim, diantara kader-kader tersebut adalah:

Ustadz Darussamin

Ustadz Makmur

Ustadz Hasan

Dalam perkembangan selanjutnya majlis ini berkembang cukup pesat sehingga kapasitas mushalla tarbiyah ini tidak memadai menampung jamaahnya, hal ini perlu pengembangan yang luas untuk mengatasi masalah tersebut, maka pada tahun 1980 mushalla tarbiyah ini dipindahkan ke desa Kampar karena lokasinya memang cukup luas. Dengan pindahnya mushalla ini ke desa Kampar dengan kebijaksanaan pengurus namanya ditukar menjadi pondok pesantren Al-Hidayah persatuan tarbiyah Islamiyah.

Kepindahan pondok pesantren ini mempermudah untuk membina kader-kader yang berkepribadian muslim dan ditambah lagi dengan kursus pendidikan agama (KPA).

## 2. Priode berdirinya

Ide mendirikan pondok ini telah muncul sejak pertama kali berdirinya mushalla di Desa Pulau Birandang, bahkan semenjak desa Kampar belum di mekarkan sekitar tahun 1961 ide tersebut baru terwujud setelah ada faktor-faktor pendukungnya seperti:

- a) Tersedia lokasi yang sangat strategis
- b) Ulama memberikan sumbangan moril
- c) Masyarakat sangat antusias untuk mengembangkan pendidikan
- d) Adanya persetujuan dari pemerintah setempat.

Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak pada tanggal 1 juli 1985 pondok pesantren Al-Hidayah resmi berdiri. Sejak tahun itulah orang-orang desa lain untuk menimba ilmu pengetahuan kepondok pesantren ini, karena banyaknya pendatang untuk belajar di pondok ini maka pondok pesantren itu diberi nama pondok pesantren Islamic Centre Desa Kampar. Diawal-awal berdirinya pondok ini hanya tiga lokal, satu ruangan untuk kantor sedangkan dua ruangan lagi dijadikan sebagai ruangan belajar. Murid pertama pondok pesantren ini berjumlah 24 orang hanya untuk satu lokal, namun setiap tahun murid di pondok pesantren ini terus bertambah bahkan ada yang datang dari luar kabupaten Kampar, dengan bertambahnya murid secara otomatis akan menuntut bertambahnya gedung-gedung baru yang lebih permanen lagi.

Untuk membangun sarana fisik tersebut tentu saja membutuhkan dana yang tidak sedikit, berkat adanya usaha yang baik dan gigih dari para pengurus maka pada tahun 1987 pondok ini mendapat bantuan dari DPD Golkar TK I Riau sebesar 5 juta

rupiah dan oleh pengurus dimanfaatkan untuk membangun gedung baru serta ditambah dengan sumbangan swadaya masyarakat desa Kampar dan dapat dibangun ruangan belajar sebanyak empat lokal.

Dua tahun berikutnya yaitu tahun 1989 diadakan acara pengenalan pondok pesantren dengan seorang menteri yaitu menteri perhubungan pada waktu itu bapak Azwar Anas yang berlanjut dengan diberikannya bantuan oleh beliau sebesar 5 juta rupiah, selanjutnya disusul oleh bantuan yang diberikan oleh menteri kehutanan yaitu sebesar 5 juta rupiah serta ditambah dengan sumbangan dari para orang tua wali murid maka berhasil dibangun gedung baru yang berjumlah 9 lokal. Untuk menjadikan sebuah pesantren yang maju ada hal yang paling vital yang harus ada yaitu sebuah masjid dan hal ini disadari oleh pengurus pondok, untuk itu pengurus meminta bantuan pada PEMDA Tk II Kampar yang pada waktu itu di pimpin oleh bapak Saleh Djasid, untuk membangun sebuah masjid dan Alhamdulillah permohonan itu dikabulkan dan masjid dapat berdiri megah serta beliau langsung yang meresmikan pemakain masjid itu (dokumentasi pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar).

Dalam pengelolaan pondok ini pada awalnya tidak berbentuk yayasan tapi berbentuk swasta, hal ini dilatar belakangi oleh beberapa pemikiran yaitu:

1. Masyarakat Kampar adalah masyarakat yang senang hidup dengan mengikat diri pada suatu organisasi, ini dibuktikan jauh sebelum lembaga pendidikan dan dakwah ini ada, masyarakat telah melaksanakan pertemuan-pertemuan rutin dalam wadah majelis taklim mushalla tarbiyah Pulau Birandang, dengan demikian organisasi inilah yang meneruskan pengelolaan pondok pesantren Al-Hidayah ini.

2. Organisasi tarbiyah mempunyai curahan dan perhatian yang sangat antusias terhadap pondok pesantren, sehingga perhatian dari organisasi tersebut tidak terhalang oleh kepengurusan yang berbentuk yayasan.
3. Tarbiyah Islamiyah lebih bertekad untuk lebih mensukseskan program pemerintahan lewat pendidikan dan dakwah pesantren Islam.
4. Sesuai dengan tekad dan program yang ditetapkan, maka tanggal 1 juni tahun 1985 mulai dilaksanakan program pendidikan dan resmi menjadi pondok pesantren dengan susunan pengurus yang telah disepakati.

Untuk lebih jelasnya berikut susunan kepengurusan pada awal berdirinya pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar:

#### 1. Dewan Penasehat

Ketua : H Abdul Manaf  
Wakil Ketua : Drs. E.Dahnun Yunan  
Anggota : E.Mudo Sulin Mahidi  
H.Nurhasan  
H.Ali Syarbaini  
Ilyas Johan  
Darwis BK

#### 2. Dewan Pengurus

Ketua : KH.Bactiar Daud  
Wakil Ketua I : H.Nadar  
Wakil Ketua II : Nazaruddin Can  
Sekretaris : Nizar S  
Wakil Sekretaris I : Syamsuar. M  
Wakil Sekretaris II : Ilyas HR.SH  
Bendahara I : H.M. Yusuf



Bendahara II : Hj.Nuraini

Dalam perkembangan berikutnya status pondok ini dialihkan dari bentuk swasta ke bentuk yayasan yang diberi nama yayasan pendidikan (YASPI). Ini bertujuan untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas pondok pesantren.

Adapun susunan kepengurusan yayasan pendidikan setelah Alm KH. Bactiar daud adalah:

Ketua yayasan : Drs.H. Syafrizal ,M.Si

Pimpinan : KH.Muhammad Abdih, Lc.MA

pondok

Kepala MA : Drs.H.Damanhuri Daud,S.pd

Waka kurikulum : Jonnedi, S.Ag

Waka kesiswaan : Drs. Muslimin, M.Ali

Waka humas : Edy Satarman, S.Pd

Kepala MTS : KH.Muhammad Abdih, Lc.MA

Waka kurikulum : Zai Dalisman

Waka kesiswaan : Zamzami, S.Hi

Waka humas : Edy Satarman, S.Pd ( Dokumentasi, Kamis. 19

Agustus 2010)

## **B. Visi Dan Misi**

Visi Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar yakni mengimplementasikan terwujudnya Sumber Daya Manusia berkualitas, berdayaguna

dan teguh mempertahankan nilai-nilai Keimanan kepada Allah SWT, dalam segala aspek hidup dan kehidupan.

Misi Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar:

- 1) Membangun dan menumbuh kembangkan Kreatifitas dan Keterampilan para Santri dan Pelajar dalam Penguasaan agama Islam sebagai tata nilai Rubaniyyah yang Universal.
- 2) Menumbuhkembangkan nuansa Cinta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dikalangan para Santri dan Pelajar.
- 3) Mencetak para Santri menjadi Sumber Daya Manusia yang jujur, kredibel, amanah, toleran, tawasuth, dan konsisten dengan ciri beramal Ilmiah dan berilmu amaliyah. ( Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010)

### **C. Azas dan tujuan berdirinya pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.**

Adapun azas serta tujuan berdirinya pondok ini adalah: ikhlas, tafagguh fiqqin, ilmu agama serta membuka peluang dan kesempatan dari berbagai status sosial untuk belajar disana.

#### **1) Ikhlas**

Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar didirikan bukan untuk menyaingi pendidikan umum dan agama yang ada di Kabupaten Kampar tetapi karena menyadari belum adanya lembaga pendidikan dan dakwah yang memadai di desa Kampar. Hal ini juga didasarkan oleh firman Allah SWT:

وما امرؤا الا ليعبدوا الله مخلصين له الدين حنفاء

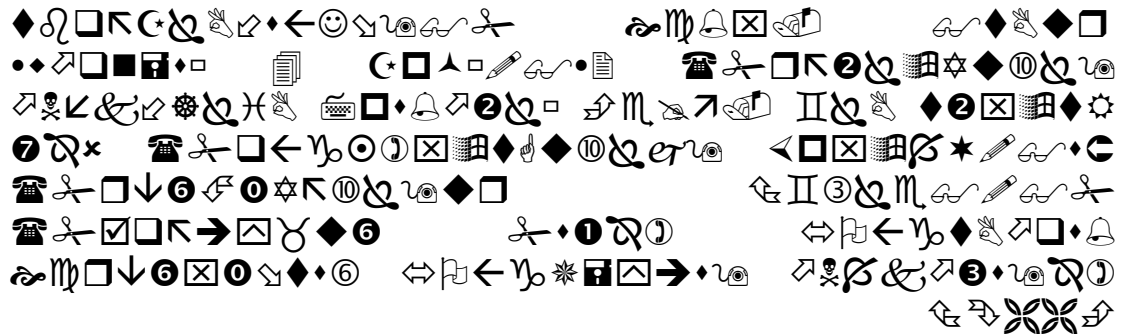
“Dan tidaklah mereka diperintahkan kecuali untuk menyembah Allah dengan penuh Ikhlas dalam menjalankan agama dengan tulus”

## 2) Tafaquh Fiqqin

Pondok pesantren Al-Hidayah Kampar merupakan tempat para santri, guru dan masyarakat untuk menggali dan mengkaji ilmu pengetahuan.

## 3) Ilmu agama

Dengan maksud untuk merealisasikan himbauan al-qur'an dalam surat at-Taubah



“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang).

Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.

## 4) Membuka peluang dan kesempatan dari berbagai status sosial

Untuk membuka peluang dan kesempatan bagi masyarakat dari berbagai status sosial untuk belajar dan dalam rangka merealisasikan ayat di atas sekaligus membuka kesempatan bagi generasi yang mempunyai pengetahuan untuk menyumbangkan ilmunya kepada masyarakat atau para santri. ( Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010)

## D. Sarana dan prasarana

Proses belajar mengajar tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan tanpa didukung oleh sarana dan prasarana atau fasilitas yang memadai. Disatu sisi fasilitas dipandang sebagai alat dalam proses pendidikan atau proses belajar mengajar,

namun disisi lain fasilitas dipandang sebagai sarana dan prasarana dalam proses pendidikan.

Pondok pesantren ini didirikan atas sebidang tanah seluas 1 hektar ditambah lagi tanah seluas 2 hektar yang baru beberapa tahun ini dibeli oleh sekolah untuk meluasannya. Adapun sarana yang tersedia adalah sebagai berikut:

1. Ruang belajar untuk tsanawiah dan aliyah
2. Ruang majlis guru, TU dan pusat kegiatan santri, sarana olah raga
3. Labor computer
4. Perpustakaan IT
5. Labor IPA
6. Perpustakaan sekolah
7. School net
8. Masjid miftahul hidayah
9. Asrama putra dan putri

Sarana tersebut sangat perlu dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan karena akan menunjang kelangsungan hidup dan kelancaran dari proses belajar mengajar.

(Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010)

#### **E. Jenjang pendidikan**

1. Madrasah tsanawiyah, dengan masa pendidikan 3 tahun.
2. Madrasah Aliyah, dengan masa pendidikan 3 tahun.jurusan:

MAPK (Madrasah aliyah program keagamaan)

IPA (ilmu pegetahuan alam)

IPS (ilmu pengatahuan sosial) (Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010).

#### **F. Keadaan guru dan santri**

## 1. Keadaan guru

Mengajar adalah sesuatu pekerjaan yang sangat mulia di mata Allah. Bahkan para ahli mengatakan bahwa seorang pendidik itu mulia, seperti yang ditegaskan oleh Al-Ghazali yang dikutip oleh prof.Dr. Mohd Athiyah Al-Abrasi dalam bukunya, dasar-dasar pokok pendidikan Islam sebagai berikut:

“Seiring yang berilmu dan kemudian bekerja dengan ilmunya itu, maka dialah yang dinamakan besar dikolong langit ini, ia adalah ibarat matahari yang menyinari orang lain dan mencahayai dirinya sendiri, ibarat minyak kasturi yang baunya dinikmati orang lain dan sesungguhnya ia telah memiliki pekerjaan yang terhormat dan sangat penting, maka hendaklah ia memelihara adab dan sopan santun dalam tugasnya”

Keberhasilan seorang pendidik dalam mendidik muridnya juga sangat ditentukan atas pendidikan yang dilaluinya. Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar memiliki guru-guru yang terdiri dari tamatan sarjana program S1 baik itu perguruan tinggi agama maupun perguruan tinggi umum dan ada juga yang berasal dari pondok pesantren. Dibawah ini dipaparkan nama-nama guru yang ada di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar (Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010).

TABEL I

DAFTAR GURU PONDOK PESANTREN ISLAMIC CENTRE  
AL-HIDAYAH KAMPAR

NO	NAMA GURU	TAMATAN	TUGAS
1	Drs. H. Damanhuri Daud	S2 UNRI	Kepala sekolah MA
2	Drs.H Syaprizal. MSI	S2 UNRI	Kepala yayasan
3	H. Muhd. Abdih, Lc, MA	S2 UIN	Kepala sekolah MTS
4	Afrinaldi. S.Sos	S1 UNRI	Guru
5	Kurnia Ningsih. S. Pd	S1 UNRI	Guru

6	Sastra Yeni, S.Pd	S1 UNRI	Guru
7	Nurlaini, S.Pd	S1 UNRI	Guru
8	HJ. Helmidah, S.Pd	S1 UNRI	Guru
9	Lusi Dwi Putra. S.Sos	S1 UNRI	Guru
10	Sudarmini. S.Pd	S1 UNRI	Guru
11	April Laili Devita	S1 UNRI	Guru
12	Neti Warni. S. Pd	S1 UNRI	Guru
13	Nurlastri. SE	S1 UNRI	Guru
14	Zulkarnain. S.Pd	S1 UNRI	Guru
15	Edy Satarman	S1 UIN	Guru
16	Jonnedi. S.Ag	S1 UIN	Guru
17	Burhanuddin	S1 UIN	Guru
18	Zaidalisman MS	S1 UIN	Guru
19	Syahril .S.Ag	S1 UIN	Guru
20	M.Husni.Shi	S1 UIN	Guru
21	Nurmn Ampami S.Ag	S1 UIN	Guru
22	Harni S.Ag	S1 UIN	Guru
23	Drs. Muslimin m.ali	S1 UIN	Guru
24	M. Amin.spd	S1 UIN	Guru
25	Desi Amini.S Fil.I	S1 UIN	Guru
26	Elisna.Spd	S1 UIN	Guru
27	Afriani.S.Pd	S1 UIN	Guru
28	Yurnida	S1 UIN	Guru
29	Sriwahyuni	S1 UIN	Guru

30	Suriyanis.S.Pd	S1 UIN	Guru
31	Razida.S.Ag	S1 UIN	Guru
32	Yessi Hartilena.S .Pd	S1 UIN	Guru
33	Saprina.S.Pd	S1 UIN	Guru
34	Hidayati.S.Ag	S1 UIN	Guru
35	Nani Endrawati.S.Pdi	S1 UIN	Guru
36	Zamzami.S.Hi	S1 UIN	Guru
37	Zulymuhar Effendi.Shi	S1 UIN	Guru
38	Herlina Yulita Fitri.S.Pd	S1 UIN	Guru
39	Afriyati Elni.A.Md	D3 UIN	TU
40	Meldatul Jannah.A.Md	D3 UIN	Guru
41	Hj.Helidar.Amd	D3 UIN	Guru
42	Neneng Annurhasanah Ama	D2 UIN	Guru
43	Syamsuar	Pesantren	Guru
44	H.Faidillah Hs	Pesantren	GURU
45	Amiruddin	Pesantren	Guru
46	Alhafiz	Pesantren	Guru
47	Hadi Warman	-----	TU
48	Hj.Nurazmi	-----	
49	Lismawati	-----	TU

**Sumber Data :** Kantor TU Dokumentasi PP Islamic centre TP. 2009/2010

## 2. Keadaan santri

Santri adalah salah satu komponen manusiawi yang menempati posisi sentral dalam proses belajar mengajar, sebab siswa itu yang menjadi faktor penentu terjadinya proses belajar mengajar. Jadi dalam proses belajar mengajar yang

diperhatikan pertama kali adalah santrinya, sebab anak berkonosi dengan tujuan bagaimana keadaan dan kemampuan kemudian baru dibidang lainnya. Semua bahan yang diperlukan seperti cara bertindak yang cepat, alat-alat sekolah, segala yang mendukung terjadinya belajar yang baik, semua itu harus sesuai dengan keadaan kakteristik santri.

Di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar terdapat 1500 santri yang terdiri dari kelas satu sampai kelas enam yaitu terdiri dari santri yang mukim di asrama dan santri yang tidak tinggal di asrama yang dikenal dengan istilah santri kalong. Di bawah ini dipaparkan kelulusan santri di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar (Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010).

TABEL II

PERKEMBANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN ISLAMIC CENTRE AL-  
HIDAYAH DARI TAHUN 2005 -2009

NO	Tahun Pelajaran	Lokal	Santri	Lulusan
1	2005-2006	28	1200	120 orang
2	2006-2007	28	1150	125 orang
3	2007-2008	29	1250	130 orang
4	2008-2009	29	1500	135 orang

**Sumber Data :** Kantor TU Dokumentasi PP Islamic centre TP. 2009/2010



## G. Kurikulum dan Kitab yang dipakai

Kurikulum merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan, sekaligus merupakan pedoman di dalam pelaksanaan pengajaran. Dengan adanya kurikulum proses belajar mengajar yang disajikan guru dapat terarah dengan baik. Dapat dikatakan bahwa kurikulum merupakan salah satu faktor yang ada dalam suatu lembaga pendidikan. Menurut Zuhairini dalam bukunya *Metodik khusus Pendidikan agama* mengatakan bahwa: kurikulum dipandang sebagai sejumlah mata pelajaran tertentu yang harus ditempuh atau sejumlah pengetahuan yang harus dikuasai untuk mencapai suatu tujuan yaitu tingkat atau ijazah (Dokumentasi, Kamis. 19 Agustus 2010).

Adapun kurikulum yang digunakan di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar adalah kurikulum MTs Negeri dan MAN tahun 1994-1999 yang disusun oleh Departemen Agama RI.

TABEL III

KITAB-KITB YANG DIGUNAKAN DALAM PROSES BELAJAR  
MENGAJAR DI PONDOK PESANTREN ISLAMIC CENTRE ALHIDAYAH  
KAMPAR

No	Tingkat	Mata Pelajaran	Nama Kitab
		Fiqih	Fiqhul Wadhih Matan Taqrib Fathul Qarib Kifayatul Akhyar I'anattut Thalibin
		Tauhid	Jawahir Kalamiyah Matan sanusi Kitabus Sa'adah Kifayatul Awwam Husnul Hamidiyah
1	Tsanawiyah	Akhlaq Tasawuf	Akhlaqulil Banin I,II,III Irsyadul Ibad
		Qawaid	Matan Jurumiyah Matan Taqrib

			Mukhtasar Jiddan Kailani Kawakib Durriyah Sal Mudhal
		Tafsir dan Hadits	Al-Qur'anul Karim Tafsir Jalalain Arbain Nawawi Muktarul Hadits
		Balaghah dan mantiq	Jawahirul Maqnun Sullamun Munawwaraq Idhamul Mubham
		B. Arab, SKI, PEL. Umum	Disamakan dengan buku atau kurikulum yang telah ditetapkan oleh DEPAQ RI
2	Aliyah	Fiqih	Kifayatul Akhyar I'anattut Thalibin Fathul Mu'in Bidayatul Mujtahid Muqarranil Mazahib Tarekh Tasyirik Islam
		Tauhid	Husnul Hamidiyah Al-Hikam

**Sumber Data :** Kantor TU Dokumentasi PP Islamic Centre TP. 2009/2010

## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA**

#### **A. Pola Pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri**

Pada bab ini data yang disajikan adalah berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kualitas santri. Adapun teknik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara langsung kepada responden, observasi dan di dukung dengan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan angket, karena penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Wawancara yang penulis lakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan yang berkaitan dengan kajian yang sedang diteliti oleh penulis, dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian.

Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih akurat untuk mendukung data dari hasil wawancara yang telah didapatkan, untuk itulah observasi ini dilakukan agar data itu terbukti kebenarannya.

Dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk melengkapi data-data penelitian seperti foto-foto yang berhubungan dengan objek penelitian. Adapun pengambilan data dilakukan di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar. Setelah penulis memperoleh data dari hasil penelitian maka penulis merumuskan hasil penyajian data sebagai berikut:

## ***1. Pengurus memandang perlu adanya program kerja dibidang pemberdayaan***

Pemberdayaan adalah upaya peningkatan kemampuan dan mencapai penguatan diri guna meraih keinginan yang akan dicapai. Pemberdayaan akan melahirkan kemandirian, baik kemandirian berpikir, bersikap dan tindakan yang akan bermuara pada pencapain harapan hidup yang lebih baik. Pemberdayaan sangat diperlukan di dalam sebuah sekolah-sekolah terutama pesantren. Memberikan pemberdayaan kepada guru sangat berguna karena akan memajukan sebuah sekolah tersebut. Begitu juga dengan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

Menurut KH.Muhammad Abdih, Lc MA pimpinan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar dan pada umumnya responden menyebutkan bahwa pemberdayaan sangat perlu dalam setiap organisasi karena kepemimpinan yang bersifat dari atas kebawah tidak akan mencapai hasil yang baik, begitu juga dengan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah namun tidak semua bidang di berdayakan hanya masalah yang menyangkut peningkatan kualitas santri dan santriwati di pondok dalam arti kata dalam proses belajar dan mengajar. Namun kebijakan keluar tidak diberikan wewenang kepada bawahan seperti adanya kerjasama dengan instansi-instansi luar pondok namun seluruh pengurus akan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan (wawancara, Rabu 18 Agustus 2010).

## ***2. Apa model pemberdayaan yang di terapkan pengurus di pesantren.***

KH.Muhammad Abdih,Lc.MA menyatakan bahwa model pemberdayaan yang *flexible* ada model pemberdayaan terbuka model ini dilakukan agar saling memahami antara pimpinan dan bawahan, jadi apapun keputusan yang diambil bawahan yang tidak sesuai dengan koridor yang ada maka akan di luruskan oleh pimpinan dan pimpinan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan

mendiskusikan permasalahan secara terbuka, model ini diterapkan pada kegiatan extra kulikuler seperti kegiatan seni baca al-quran yang dilaksanakan pada hari jum'at sore yang di bimbing oleh kakak kelas yang ahli di bidang seni baca al-quran dan kegiatan drumbend yang di pandu oleh pelatih dari luar sekolah yang di bayar dari sumbangan para anggota yang tergabung dan mereka latihan setiap hari senin sore tamapa pulang kerumah mereka langsung latihan setelah pulang sekolah, namun kegiatan extra kulikuler seperti olah raga seperti voly, takraw, tenis meja, kegiatan ini tidak ada dijadwalkan dan tidak ada yang melatih dan hamper setiap sore mereka bermain terutama anak-anak yang memondok, tetapi kalau bidang olah raga sepak bola sudah ada pelatih yang profesional dan latihannya pada sore sabtu dan minggu pagi. Dalam memberdayakan juga menerapkan model pemberdayaan *top-down* model ini di jalankan dalam penentuan kurikulum yang telah menjadi ketetapan dari depertemen agama seperti mata pelajaran al-qur'an hadist, bahasa arab, sejarah kebudayaan Islam dan pelajaran umum lainnya dan proses pembelajaran yang di sepakati masuk pagi jam 07.00 wib jam istirahat dua kali yakni jam 9.40 wib dan jam 12.00 wib isoma dan pulang sekolah jam 14.30 bagi santri dan santriwati yang tidak megikuti jam pelajaran tanpa keterangan maka akan disurati wali muridnya dan bagi yang bolos akan di hukum oleh guru yng bersangkutan dan model pemberdayaan *buttom-up* misalnya kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan luar sekolah atau kerja sama dengan organisasi lain seperti kerja sama dengan sekolah-sekolah terdekat di Kabupaten Kampar dalam membuat suatu acara peringatan hari besar seperti peringatan hari kemerdekaan yang dilaksanakan pada setiap tahun dan pelaksananya pelajar dari pondok dan sekolah-sekolah yang ada di Kampar. Sesuai dengan kondisi yang di hadapi (wawancara, Rabu 18 Agustus 2010).

### ***3. Bagaimana tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pemberdayaan di pesantren***

Menurut Drs.Muslimin M. Ali wakil kepala kesiswaan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pemberdayaan di pondok pesantren pertama; adanya keinginan untuk melibatkan bawahan dalam mengembangkan santri contohnya guru-guru yang ahli di bidang kaligrafi diberi kepercayaan untuk mengajar kaligrafi dengan metode dan cara dia sendiri begitu juga dengan seni baca al-qur an, pramuka, nasyid, pencak silat, drumband dan lain-lain dan pengurus menghargai segala upaya yang dilakukan oleh bawahannya dan memberikan motivasi dan tahapan terakhir adalah pertanggungjawaban (wawancara Rabu, 18 Agustus 2010).

Dalam pertanyaan bagaimana tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pemberdayaan di pesantren ketua yayasan dan pada umumnya responden mengatakan langkah-langkah yang di lakukan sebagai berikut;

- 1) Manejerisasi yang tepat dalam mengelola berbagi potensi yang dimiliki oleh pondok pesantren
- 2) Pemberian tugas belajar untuk melanjutkan ke S2 bagi para pendidik
- 3) Membuat strategi yang lebih mapan seperti program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dalam peningkatan kualitas sumber daya santri di pondok.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan para guru maupun santri, untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bidang pengetahuan umum maupun agama, sehingga dapat berprestasi di tingkat Kabupaten, Propinsi maupun tingkat nasional
- 5) Pembenahan dari segi manajemen dan administrasi (wawancara dengan Zai Dalisman, Edy Satarman, Zurniati Dan Zam-Zami).

#### ***4. Bagaimana motivasi pengurus terhadap pengembangan santri di pesantren.***

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. Dalam kegiatan belajar, motivasi sangat diperlukan sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar, tidak akan mungkin melakukan aktivitas belajar. Motivasi berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan sekaligus sebagai penggerak perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Guru merupakan faktor yang penting untuk mengusahakan terlaksananya fungsi-fungsi tersebut dengan cara memenuhi kebutuhan siswa. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dicintai, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk merealisasikan diri. Adapun fungsi dari motivasi dalam pembelajaran diantaranya :

1. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan misalnya belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Dalam proses pembelajaran, motivasi belajar siswa dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin. Motivasi belajar yang memadai akan mendorong siswa berperilaku aktif untuk berprestasi dalam kelas.

Pengaruh motivasi dalam belajar dapat mendorong aktivitas siswa untuk melakukan, memikirkan, atau konsentrasi dalam belajar.

Dari hasil wawancara kepada bapak Edy Satarman wakil kepala humas menuturkan bahwa motivasi yang dilakukan di pondok pesantren dan sebagian besar responden menjawab ini yaitu dengan cara mengadakan training motivasi dan memberikan dorongan dalam pengembangan diri sesuai dengan bakat dan keahliannya masing-masing (wawancara, Sabtu 21 Agustus 2010).

Pimpinan pondok KH.Muhammad Abdih, Lc.MA. mengatakan bahwa motivasi yang dilakukan selain training atau dalam bahasa pondoknya tausiah hal yang terpenting yang dilakukan adalah menyediakan infra struktur bagi setiap bakat yang dimiliki oleh santri dan santriwati seperti santri yang suka di bidang kepramukaan maka akan di berikan pembina yang ahli dibidangnya dan tujuan dari kegiatan seperti ini adalah mempersiapkan anak untuk berguna bagi masyarakat, manusia yang tidak asing dari kehidupan masyarakat, menjadi anggota yang aktif dan konstruktif, dan mampu meneropong masyarakat serta mengadakan pembaruan dalam kehidupan mereka (wawancara 18 agustus 2010).

##### ***5. Apa upaya yang dilakukan pengurus dalam pengembangan santri.***

Sumber Daya Manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disisi lain, sumber daya manusia penting sebab merupakan penggerak/motor terhadap sumber daya-sumber daya lain dalam organisasi.

Untuk itu, perhatian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan secara terus-menerus. Peran sumber daya manusia yang



sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan sumber daya manusia itu. Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia dilakukan melalui serangkaian program/kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Lebih jauh upaya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian kerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Drs.H. Damanhuri Daud, S.Pd kepala Madrasah Aliyah upaya yang dilakukan pengurus dalam pengembangan sumber daya santri sangat banyak dan antar sekolah hal utama yang harus mendapatkan perhatian ialah mencari dan menyambung rantai komunikasi antar sekolah dan orang tua, begitu pula dengan pihak tokoh-tokoh masyarakat yang diajak untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas sumber daya santri dipondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

Kerjasama dan komunikasi antara pihak orang tua santri dengan pihak sekolah ini perlu terus di bina karena orang tua sebenarnya secara genetik dan alamiah sebagai penanggungjawab utama pendidikan bagi anak-anaknya. Ustadz dan Ustazah di pondok pesantren merupakan mitra bagi orang tua. Pendidikan orang tua terhadap anaknya merupakan pendidikan yang bersifat informal, yang merupakan pendidikan awal dan pondasi bagi pendidikan, kemudian diteruskan oleh pondok secara formal dan diteruskan lagi oleh masyarakat yang bersifat non formal.

Ketiga pihak ini masing-masing mempunyai fungsi suplementer yang saling menambah, melengkapi dan saling bergantian mendidik para santri agar berpendidikan yang mempunyai sumber daya santri yang berkualitas kelak setelah

dewasa. Ketiga lembaga ini yang bisa disebut tri pusat pendidikan diharapkan sekali saling bekerjasama dan berkomunikasi secara efektif sehingga dapat meningkatkan kepribadian para santri secara optimal. Peningkatan kualitas para santri hendaknya mendapatkan prioritas yang utama oleh para ustadz, pimpinan pondok dan orang tuanya. Berbagai cara juga dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya santri seperti mengadakan kursus komputer mengenalkan santri dengan ilmu dan teknologi dengan menyediakan labor ilmu teknologi (IT) dan di pondok pesantren ini tidak semata-mata belajar kitab kuning bahkan sekarang sudah di kembangkan tingkat Aliyah menjadi tiga jurusan yaitu jurusan Madrasah Aliyah Program Keagamaan (MAPK) bagi santri santri yang ingin mendalami ilmu agama maka ia akan memilih jurusan ini dan bagi yang ingin ke ilmu umum juga ada jurusan IPA dan jurusan IPS dan ini semua dilakukan untuk mengembangkan sumber daya santri sehingga bisa menjadi sumber daya manusia yang siap dipakai oleh masyarakat, mampu dan mau disegala bidang (wawancara rabu 25 agustus 2010).

Hasil wawancara dengan dengan Jonnedy menyebutkan upaya yang di lakukan dalam meningkatkan kualitas santri selain yang telah di kemukakan oleh pengurus-pengurus di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar terdahulu, beliau menyebutkan adanya kegiatan seperti latihan drumband 1 kali seminggu, latihan nasyid 1 kali seminggu, pramuka 1 kali seminggu dan latihan olahraga dalam berbagai cabang diadakan pula satu kali seminggu untuk para santri (wawancara sabtu 21 agustus 2010).

#### ***6. Menurut ustadz/ustazah Apa tujuan dari pemberdayaan***

Inti dari pemberdayaan ada tiga hal, yaitu pengembangan (*enabling*), memperkuat potensi atau daya (*empowering*), dan terciptanya kemandirian. Pada hakikatnya pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi masyarakat tidak menyadari, atau bahkan belum diketahui. Oleh karena itu, daya harus digali, dan kemudian dikembangkan.

Berdasarkan asumsi tersebut maka pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya dengan dilandasi proses kemandirian.

Menurut keterangan ibu Zurniati salah seorang guru dan juga pembina di asrama putri mengatakan bahwa tujuan dari pemberdayaan itu sangat baik sekali selain sesuai dengan visi dan misi pemberdayaan juga bisa memberikan kesempatan kepada guru-guru dalam mengembangkan dan mendidik santri dengan sebaik-baiknya dan betul-betul menjalankan wewenang dengan baik (wawancara Kamis 26 Agustus 2010).

#### **7. *Bagaimana peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun.***

Wakil kepala kurikulum bapak Jonnedi, S.Ag mengatakan bahwa peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun cukup berkembang walaupun tidak signifikan. Namun pondok pesantren Islamic Center Al-Hidayah Kampar akan terus berusaha dan bekerja keras dalam mendidik santri demi memajukan pendidikan. Peningkatan kualitas lulusan santri dapat di lihat pada tabel bab II (Wawancara, Sabtu 21 Agustus 2010).

#### **8. *Bagaimana prestasi santri di pesantren maupun diluar pesantren.***

Prestasi adalah hasil dari pemberdayaan. Prestasi merupakan kecakapan atau hasil kongkrit yang dapat dicapai pada saat atau periode tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, prestasi dalam penelitian ini adalah hasil yang telah dicapai siswa dalam proses pembelajaran. Dengan meraih prestasi santri bisa mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Bapak zam-zami wakil kepala kesiswaan tingkat tsanawiyah menceritakan bahwa selama ini prestasi santri di pondok pesantren sangat membanggakan ini di buktikan banyaknya santri yang di utus disetiap even dan perlombaan selalu mendapatkan penghargaan dan juara di berbagai bidang seperti santri dan santriwati pernah mengikuti POSPEDA (pekan olahraga dan seni pesantren daerah) tingkat Kabupaten Kampar pada tahun 2006 meraih juara I kali grafi cab hiasan mushab putra dan putri, juara I pidato bahasa arab dan bahasa inggris, juara I puitisasi Al-quran, serta juara I menulis isi kandungan Al-quran dan para juara tingkat Kab Kampar di utus ke tingkat propinsi dan mereka meraih juara I bola kaki, juara I pidato bahasa arab, juara I kali grafi putri dan juara II putra serta meraih juara II bidang puitisasi Al-quran. Sedangkan di pondok sendiri santri juga berprestasi namun yang dominan berprestasi adalah santri yang menginap di asrama, karena dari segi belajar lebih banyak waktu belajarnya anak yang di asrama walau bukan belajar formal tapi yang jadi guru adalah kakak tingkat dan pengurus asrama yang mempunyai program pada malam harinya setelah shalat magrib mereka mengadakan kegiatan muzakarah pada malam senin dan muhadaroh malam selasa dan malam rabu kegiatan tausiyah dari Pembina asrama dan malam kamis belajar kitab fiqih dan mengadakan kegiatan pembacaan surat yasin dan ayat-ayat pendek dan kegiatan muhasabah pada malam sabtu semua kegiatan ini mereka lakukan setiap malamnya setelah shalat magrib

menjelang shalat isya setelah itu pulang ke asrama dan kemudian belajar tersendiri di luar jam sekolah (wawancara, Kamis 26 Agustus 2010).

**9. *Apakah Lulusan pesantren bisa bersaing diperguruan tinggi negeri maupun swasta.***

Menurut keterangan Drs.H.Syafrizal, M.Si ketua yayasan jelas tuturnya lulusan dari pesantren ini bisa bersaing diberbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta ini di buktikan banyaknya alumni yang menjadi orang yang sukses seperti menjadi anggota legislative, polisi bahkan ada yang jadi angkatan udara dan alumni setiap tahunnya datang ke pondok dalam acara seperti wisuda santri dan santriwati dan di berikan kesempatan menyampaikan motivasi agar lulusan dari pondok melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (wawancara Kamis 2 September 2010).

Asary Abdullah salah seorang alumni dari pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar menerangkan bahwa lulusan pesantren sangat bisa bersaing bahkan menjadi orang yang di perhitungkan dan menjadi kebanggaan di masyarakat karena prestasi yang mereka miliki seperti salah seorang alumni pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah yang bernama Syamsuatir mendapat peredikat komlod di universitas sultan syarif kasim riau dan masih banyak lulusan yang kuliah di luar negeri teutama daerah timur tengah seperti Kairo, Mesir, Yordania, Madinah dan Sudan (wawancara Rabu 27 Oktober 2010).

**10. *Apakah ponpes Memiliki santri yang kreatif dan inovatif.***

Kreativitas adalah proses konstruksi ide yang orisinil (asli), bermanfaat, variatif (bernilai seni) dan inovatif (berbeda/lebih baik) dan perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal 'baru', yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

Menurut KH.Muhammad Abdih ,Lc.MA dan pada umumnya responden mengatakan memiliki santri yang kreatif dan inovatif adalah dambaan dan harapan semua orang, namun di pondok pesantren ini ada santri dan santriwati yang kreatif dan inovatif namun ada juga yang tidak dan ada yang dalam proses menuju kepada kreatif dan inovatif dan itu biasa terjadi karena santri dan santriwati yang sekolah disini memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan lingkungan yang berbeda pula (wawancara rabu 18 agustus 2010).

Menurut keterangan dari salah seorang wali murid yang bernama Sugiman bahwa pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sangat kreatif dan inovatif ini di buktikan dengan banyaknya santri yang tergabung dalam ikatan pelajar mengadakan kegiatan-kegiatan sosial keagamaan (wawancara Rabu 27 Oktober 2010).

## **B. Faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri**

Dalam pertanyaan faktor-faktor yang mempengaruhi pola pemberdayaan di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri para responden menjawab sebagai berikut:

Faktor pendukung

### *1. Keaktifan pengurus pondok pesantren Islamic centre al-hidayah Kampar*

Pengurus merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas di sebuah organisasi, begitu juga dengan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar pengurus pondok aktif bergerak mencari terobosan-terobosan baru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas santri.

Keaktifan merupakan faktor utama yang mendukung tercapainya tujuan pesantren, pengurus sangat aktif dalam menjalankan tugas yang di embannya seperti tepat waktu hadir kesekolah dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah baik itu dilaksaaanakan oleh pimpinan aupun dilaksanakan oleh santri, sebagai pengurus pondok yang memegang amanah, mereka bukan hanya menyampaikan pesan pendidikan,dakwah dan moral dalam sebuah pemikiran namun dalam hidup disekitar lingkungan mereka tetap menjadi tauladan yang baik bagi masyarakat.

## *2. Tersedianya sarana dan prasarana untuk peningkatan kualitas sumber daya santri*

Seiring dengan kemajuan zaman pada masa ini teknologi merupakan hal yang mutlak yang harus ada dalam setiap organisasi atau lembaga pendidikan.

Teknoogi berjalan dengan pesat mengikuti arus perkembangan, agar tetap exis dengan pembaharuan yang positif pengurus pondok memfasilitasi pondok dengan tersedianya labor IT, labor IPA, labor computer, dan perpustakaan.

## *3. Lokasi pondok pesantren yang sangat strategis*

Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dilihat dari letaknya sangatlah strategis karena dekat dengan ibu kota kabupaten dan dekat dengan ibu kota propinsi, tepatnya  $\pm$  39 KM dari kota pekanbaru yang merupakan ibu kota Propinsi Riau, dan merupakan jalur untuk menuju ke Propinsi tetangga yaitu Sumatra barat. Ditinjau dari segi transportasinya sangat lancar yaitu melalui jalan darat, sehingga memudahkan bagi siapa saja yang ingin menuju kepondok pesantren ini. Pondok pesantren ini letaknya di desa Kampar Kecamatan Kampar timur di Kabupaten Kampar, suasana di kota ini sangat kental sehingga kota ini mendapat julukan serambi mekah.

Faktor penghambat

*1. Keterbatasan dana /biaya dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya santri*

Meskipun sebagian besar program kerja dan aktifitas pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar berjalan dengan lancar namun masa ada kegiatan yang belum berjalan secara maksimal di karenakan kekurangan dana. Dana merupakan faktor sangat menentukan dalam membuat sebuah program kerja yang memiliki tujuan khusus dan bisa memberi kemaslahatan bagi orang banyak.

Setelah melihat kondisi yang ada sejauh ini dana yang diberikan dari pemerintah sangat minim hanya 30%, sedangkan dana yang dibutuhkan cukup besar dan semua itu akan dibebankan kepada sekolah dan wali murid.

*2. Masih terasa penghasilan para guru belum memadai sehingga belum seimbang dengan aktivitas peningkatan kualitas sumber daya santri*

Ekonomi merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan dan faktor terciptanya kesejahteraan dalam keluarga maupun masyarakat.

Penghasilan para guru di pondok pesantren belum memadai hingga harus bekerja di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari jadi dalam proses belajar mengajar tidak konsentrasi dan professional.

*3. Masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang ilmu agama.*

Ilmu adalah petunjuk dalam kehidupan manusia terutama ilmu agama. Ilmu agama sangatlah penting dalam menjalankan amar ma'ruf jadi dengan adanya pesantren Islamic Centre Al-Hidayah dimana tempat penyaluran ajaran yang beruansa Islam masih kurangnya kesadaran masyarakat untuk memasukan anaknya kepesantren karena masyarakat beranggapan pesantren tidak modern sehingga masyarakat lebih memilih sekolah umum dan sekolah teknologi lainnya.





## **BAB IV**

### **ANALISA DATA**

Setelah data penulis sajikan pada Bab III selanjutnya adalah menganalisis data yang sudah penulis dapatkan dalam penelitian, untuk mengetahui pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri. Analisis data yang penulis lakukan adalah dengan cara analisis deskriptif kualitatif hasil wawancara dan observasi serta menggambarkan data riil yang penulis dapatkan di lapangan tempat penulis melakukan penelitian. Untuk lebih jelasnya data tersebut penulis analisis sebagai berikut:

#### **A. Pola Pemberdayaan Pondok Pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar Dalam Meningkatkan Kualitas Santri**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan KH.Muhammad Abdih Lc.MA Rabu 18 agustus 2010 tentang program kerja di bidang pemberdayaan pengurus pondok ini mempunyai program pemberdayaan sangat perlu dalam setiap organisasi termasuk pesantren karena kepemimpinan yang hanya menerapkan pola bersifat dari atas kebawah tidak akan mencapai hasil yang baik, begitu juga dengan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah, namun tidak semua bidang hanya masalah yang menyangkut peningkatan kualitas santri dan santriwati di pondok dalam arti kata dalam proses belajar dan mengajar. Akan tetapi, masalah kebijakan keluar tidak diberikan wewenang kepada bawahan seperti adanya kerjasama dengan instansi-instansi luar pondok namun seluruh pengurus akan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan yang terbaik. Menurut penulis pengurus pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sudah memiliki program pemberdayaan ini terbukti dengan

banyaknya kegiatan yang dilakukan di pondok pesantren yang bersifat positif dan dengan tujuan meningkatkan kualitas santri baik di pondok maupun setelah tamat dari pondok dan menjadi sumber daya santri yang bisa diandalkan.

Model pemberdayaan yang diterapkan pengurus di pesantren, dari hasil wawancara dengan KH. Muhammad Abdih, Lc. MA Rabu 18 Agustus 2010 pimpinan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kabupaten Kampar menyatakan bahwa model pemberdayaan yang diterapkan adalah model *flexible* sesuai dengan keadaan yang akan dihadapi yang pertama model pemberdayaan terbuka, model ini dilakukan agar saling memahami antara pimpinan dan bawahan, jadi apapun keputusan yang diambil bawahan yang tidak sesuai dengan koridor yang ada maka akan diluruskan oleh pimpinan dan pimpinan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka, terkadang model pemberdayaan dari atas kebawah dan dari bawah ke atas juga sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya santri model pemberdayaan seperti ini menurut hemat penulis sangat bagus sekali diterapkan karena yang diberdayakan tidak akan merasa terikat atau takut dalam mengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas santri, dan apabila ada kesalahan dalam pengambilan tindakan atau keputusan pengurus maupun pemimpin dapat diluruskan dengan cara terbuka juga. Hal seperti kepemimpinan yang hanya bertumpu pada satu keputusan atasan saja namun ada kalanya keputusan itu bertumpu pada pimpinan saja sesuai dengan kadarnya, begitu juga pola dari bawah ke atas karena ide-ide bawahan yang cemerlang bisa didengar dan direalisasikan oleh atasan.

Tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pemberdayaan di pesantren, Menurut keterangan yang penulis dapatkan dari bapak Drs. Muslimin M. Ali Rabu, 18 Agustus 2010 wakil kepala bidang kesiswaan adapun tahapan-tahapan yang

dilakukan dalam pemberdayaan di pondok pesantren adalah; pertama pengurus melibatkan bawahan dalam mengembangkan santri agar menjadi santri yang berkualitas tinggi contohnya guru-guru yang ahli di bidang kaligrafi diberi kepercayaan untuk mengajar kaligrafi dengan metode dan cara dia sendiri begitu juga dengan seni baca al-qur an, pramuka, nasyid, pencak silat, drumbend dan lain-lain dan pengurus menghargai segala upaya yang dilakukan oleh bawahannya dan memberikan motivasi dan terakhir adalah pertanggungjawaban dari bawahan dan ada juga responden menjawab pertanyaan bagaimana tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pemberdayaan di pesantren menurut bapak ketua yayasan Drs.H.Syafrizal, M.Si Kamis 2 September 2010 dan pada umumnya responden mengatakan langkah-langkah yang dilakukan yaitu manajemen yang tepat dalam mengelola berbagai potensi yang dimiliki oleh pondok pesantren, pemberian tugas belajar untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi bagi para pendidik, membuat strategi yang lebih mapan seperti program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dalam peningkatan kualitas sumber daya santri di pondok, meningkatkan kedisiplinan para guru maupun santri, untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bidang pengetahuan umum maupun agama, sehingga dapat berprestasi di tingkat kabupaten, Propinsi maupun tingkat nasional dan terakhir pembenahan dari segi manajemen dan administrasi. Menurut analisis penulis dari jawaban semua responden tahapan-tahapan yang dibuat sudah terlaksana dengan baik hal ini dibuktikan dengan keikutsertaan peneliti dalam salah satu kegiatan pemberdayaan yaitu kegiatan muhadharah dan penulis berharap adanya evaluasi terhadap langkah-langkah yang dibuat agar tidak terdapat ketimpangan dalam menjalankannya.

Motivasi pengurus terhadap pengembangan sumber daya santri di pesantren, penulis berpendapat bahwa motivasi sangat perlu dalam kehidupan kita, agar kita

bersemangat menjalani hidup ini dan dalam pengembangan sumber daya santri di pesantren juga perlu, dan menurut jawaban dari wawancara kepada bapak Edy Satarman wakil kepala bidang humas Sabtu 21 Agustus 2010 menuturkan bahwa motivasi yang dilakukan di pondok pesantren dan sebagian besar responden menjawab memotivasi dengan cara mengadakan training motivasi dan memberikan dorongan dalam pengembangan diri sesuai dengan bakat dan keahliannya masing-masing, hal ini menurut hemat penulis sangat baik dilakukan dalam memotivasi para guru dan santri di pondok dan hendaknya motivatornya dari luar pondok yang sudah terkenal dalam memotivasi agar tidak terjadi kejenuhan dari pendengar. Pimpinan pondok KH.Muhammad Abdih, Lc.MA. Menambahkan bahwa motivasi yang dilakukan selain training atau dalam bahasa pondoknya tausiah hal yang terpenting yang dilakukan adalah menyediakan infra struktur bagi setiap bakat yang dimiliki oleh santri dan santriwati seperti santri yang suka di bidang kepramukaan maka akan diberikan. Pembina yang ahli dibidangnya dan tujuan dari kegiatan seperti ini adalah mempersiapkan anak untuk berguna bagi masyarakat, manusia yang tidak asing dari kehidupan masyarakat, menjadi anggota yang aktif dan konstruktif, dan mampu meneropong masyarakat serta mengadakan pembaruan dalam kehidupan mereka, hal seperti ini sudah membuahkan hasil yang baik ini bisa dilihat banyaknya santri yang mengikuti kegiatan-kegiatan di luar sekolah bahkan ada yang menjadi tenaga pengajar kepramukaan dan paskibraka di sekolah-sekolah dasar.

Upaya yang dilakukan pengurus dalam pengembangan sumber daya santri, Menurut Drs.H. Damanhuri Daud, S.Pd kepala Madrasah Aliyah wawancara Rabu 25 Agustus 2010 upaya yang dilakukan pengurus dalam pengembangan sumber daya santri sangat banyak dan hal utama yang harus mendapatkan perhatian ialah mencari dan menyambung rantai komunikasi antar sekolah dan orang tua, begitu pula dengan

pihak tokoh-tokoh masyarakat yang diajak untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas sumber daya santri dipondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar.

Penulis sependapat dengan ini bahwa Kerjasama dan komunikasi antara pihak orang tua santri dengan pihak sekolah ini perlu terus di bina karena orang tua sebenarnya secara genetik dan alamiah sebagai penanggungjawab utama pendidikan bagi anak-anaknya. Ustadz dan Ustazah di pondok pesantren merupakan mitra bagi orang tua. Pendidikan orang tua terhadap anaknya merupakan pendidikan yang bersifat informal, yang merupakan pendidikan awal dan pondasi bagi pendidikan, kemudian diteruskan oleh pondok secara formal dan diteruskan lagi oleh masyarakat yang bersifat non formal.

Ketiga pihak ini masing-masing mempunyai fungsi suplementer yang saling menambah, melengkapi dan saling bergantian mendidik para santri agar berpendidikan yang mempunyai sumber daya santri yang berkualitas kelak setelah dewasa. Ketiga lembaga ini yang bisa disebut tri pusat pendidikan diharapkan sekali saling bekerjasama dan berkomunikasi secara efektif sehingga dapat meningkatkan kepribadian para santri secara optimal. Peningkatan kualitas para santri hendaknya mendapatkan prioritas yang utama oleh para ustadz, pimpinan pondok dan orang tuanya. Berbagai cara juga dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya santri seperti mengadakan kursus komputer mengenalkan santri dengan ilmu dan teknologi dengan menyediakan labor ilmu teknologi (IT) dan di pondok pesantren ini tidak semata-mata belajar kitab kuning bahkan sekarang sudah di kembangkan tingkat Aliyah menjadi tiga jurusan yaitu jurusan Madrasah Aliyah Program Keagamaan (MAPK) bagi santri santri yang ingin mendalami ilmu agama maka ia akan memilih jurusan ini dan bagi yang ingin ke ilmu umum juga ada jurusan IPA dan jurusan IPS dan ini semua dilakukan untuk mengembangkan sumber daya santri sehingga bisa

menjadi sumber daya manusia yang siap, mampu dan mau disegala bidang. Menurut hemat penulis upaya yang di katakana oleh bapak Daman huri daud di atas sudah terlaksana ini dibuktikan dengan pengiriman surat panggilan kepada orang tua wali murid apabila anaknya melanggar peraturan yang ada lebih dari tiga kali dan pengembangan tingkat aliyah menjadi tiga jurusan itu juga mampu membuat pesantren salah satu sekolah yang diminati oleh masyarakat. Karena di pondok tidak belajar agama saja tetapi sudah modern dan tidak ketinggalan dengan sekolah umum lainnya dan wawancara dengan Jonnedy Sabtu 21 Agustus 2010 menyebutkan upaya yang di lakukan dalam meningkatkan kualitas santri selain yang telah di kemukakan oleh pengurus-pengurus di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar terdahulu, beliau menyebutkan adanya kegiatan seperti latihan drumband 1 kali seminggu, latihan nasyid 1 kali seminggu, pramuka 1 seminggu dan latihan olahraga dalam berbagai cabang diadakan pula satu kali seminggu untuk para santri. Kegiatan seperti juga sangat bagus dalam upaya peningkatan kualitas santri agar lebih mendalami keahlian dan potensi dalam dirinya menurut hemat penulis upaya yang dilakukan pengurus cukup baik, tapi penulis berharap kegiatan ini tidak di biarkan begitu saja tapi hendaknya di kontrol secara kontyniu.

Tujuan dari pemberdayan, Menurut keterangan ibu Zurniati salah seorang guru dan juga Pembina di asrama putri Kamis 26 Agustus 2010 mengatakan bahwa tujuan dari pemberdayaan itu sangat baik sekali, selain sesuai dengan visi dan misi pemberdayaan juga bisa memberikan kesempatan kepada guru-guru dalam mengembangkan dan mendidik santri dengan sebaik-baiknya dan betul-betul menjalankan wewenang dengan baik, menurut apa yang diungkapkan oleh salah seorang guru dan sekaligus. Pembina asrama putri penulis setuju bahwa pemberdayaan itu sangat perlu apalagi seperti pebina asrama yang pasti berhadapan

dengan masalah-masalah di asrama yang di binanya, jika tidak di beri wewenang kepada pembina maka santri yang tinggal di asrama akan bebas melakukan apa saja sesuka hatinya.

Peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun, di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar terus ada peningkatan walau belum mencapai keinginan dari sebuah lembaga pendidikan ini seperti informasi yang penulis dapatkan melalui wawancara kepada wakil kepala bidang kurikulum bapak Jonnedi, S.Ag Sabtu 21 Agustus 2010 dan pada umumnya dari hasil wawancara kepada pengurus pondok pesantren Islamic Centre Al- Hidayah Kampar mengatakan bahwa peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun ada perkembangan dan kemajuan walaupun tidak signifikan namun pondok akan terus berusaha dan bekerja keras dalam memajukan pendidikan Islam walaupun masyarakat lebih cenderung memasukkan anaknya sekolah-sekolah umum. Menurut pengamatan penulis memang benar adanya bahwa lulusan mengalami peningkatan dari tahun-ketahun hal ini dapat penulis perhatikan melalui dokumentasi yang ada pada bagian arsip dan data dokumentasi mengenai perjalanan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar hingga sekarang.

Prestasi santri di pesantren maupun diluar pesantren, prestasi merupakan dambaan bagi setiap orang dan dengan meraih prestasi kita bisa mendapatkan penghargaan dari orang lain seperti beasiswa untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Wawancara kepada bapak zam-zami wakil kepala kesiswaan tingkat tsanawiyah Kamis 26 Agustus 2010 menceritakan bahwa selama ini prestasi santri di pondok pesantren sangat membanggakan ini di buktikan banyaknya santri yang di utus disetiap iven dan perlombaan selalu mendapatkan penghargaan dan juara di berbagai bidang, sedangkan di pondok sendiri santri juga berprestasi namun yang



dominan berprestasi adalah santri yang menginap di asrama, karena dari segi belajar lebih banyak waktu belajarnya anak yang di asrama walau bukan belajar formal tapi yang jadi guru adalah kakak tingkat dan pengurus asrama yang mempunyai program dan kegiatan tersendiri di luar jam sekolah, setelah penulis menganalisa jawaban diatas dan melihat langsung memang benar santri di pondok selalu mendapatkan prestasi ini di buktikan adanya piagam-piagam dan piala di berbagai bidang yang di pajang di perpustakaan sekolah.

Lulusan pesantren bisa bersaing diperguruan tinggi negeri maupun swasta, menurut keterangan Drs.H.Syafrizal, M.Si ketua yayasan wawancara Kamis 2 September 2010 jelas tuturnya lulusan dari pesantren ini bisa bersaing diberbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta ini di buktikan banyaknya alumni yang menjadi orang yang sukses seperti menjadi anggota legislative, polisi bahkan ada yang jadi angkatan udara dan alumni setiap tahunnya datang ke pondok dalam acara seperti wisuda santri dan santriwati dan di berikan kesempatan menyampaikan motifasi agar lulusan dari pondok melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan menjadi orang yang sukses. Menurut hemat penulis dari jawaban wawancara kepada bapak Drs.H.syafrizal bahwa benar lulusan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya baik di Universitas maupun di dunia kerja.

Ponpes Memiliki sumber daya santri yang kreatif dan inovatif, kreatif adalah memiliki ide-ide atau pemikiran yang cemerlang untuk menciptakan sebuah karya tanpa adanya dorongan dari orang luar dirinya, berdasarkan wawancara kepada KH.Muhammad Abdih ,Lc.MA Rabu 18 agustus 2010 dan pada umumnya responden mengatakan memiliki sumber daya santri yang kreatif dan inovatif adalah dambaan dan harapan semua orang, namun di pondok pesantren ini ada santri dan santriwati

yang kreatif dan inovatif namun ada juga yang tidak dan ada yang dalam proses menuju kepada kreatif dan inovatif dan itu biasa terjadi karena santri dan santriwati yang sekolah disini memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan lingkungan yang berbeda pula. Menurut hemat penulis ponpes memiliki sumber daya santri yang kreatif dan inovatif namun tidak semuanya dan ada juga dalam proses menuju kreatif dan inovatif.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis data yang telah penulis analisis secara seksama bahwa pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari masih exisnya pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dikalangan masyarakat.

## **B. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam peningkatan kualitas sumberdaya santri**

Dalam menjalankan program bidang pemberdayaan pasti ada faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat dalam program pemberdayaan, adapun yang menjadi faktor pendukung keberhasilan pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri adalah:

Faktor pendukung

### *1. Keaktifan pengurus pondok pesantren Islamic centre al-hidayah Kampar*

Pengurus merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas di sebuah organisasi, begitu juga dengan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar

pengurus pondok aktif bergerak mencari terobosan-terobosan baru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas santri.

Keaktifan merupakan faktor utama yang mendukung tercapainya tujuan pesantren, pengurus sangat aktif dalam menjalankan tugas yang di embannya seperti tepat waktu hadir kesekolah dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah baik itu dilaksanakan oleh pimpinan maupun dilaksanakan oleh santri, sebagai pengurus pondok yang memegang amanah, mereka bukan hanya menyampaikan pesan pendidikan, dakwah dan moral dalam sebuah pemikiran namun dalam hidup disekitar lingkungan mereka tetap menjadi tauladan yang baik bagi masyarakat.

### *2. Tersedianya sarana dan prasarana untuk peningkatan kualitas sumber daya santri*

Seiring dengan kemajuan zaman pada masa ini teknologi merupakan hal yang mutlak yang harus ada dalam setiap organisasi atau lembaga pendidikan.

Teknologi berjalan dengan pesat mengikuti arus perkembangan, agar tetap eksis dengan pembaharuan yang positif pengurus pondok memfasilitasi pondok dengan tersedianya labor IT, labor IPA, labor computer, dan perpustakaan.

### *3. Lokasi pondok pesantren yang sangat strategis*

Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dilihat dari letaknya sangatlah strategis karena dekat dengan ibu kota kabupaten dan dekat dengan ibu kota provinsi, tepatnya  $\pm 39$  KM dari kota Pekanbaru yang merupakan ibu kota Provinsi Riau, dan merupakan jalur untuk menuju ke Provinsi tetangga yaitu Sumatra barat. Ditinjau dari segi transportasinya sangat lancar yaitu melalui jalan darat, sehingga memudahkan bagi siapa saja yang ingin menuju kepondok pesantren ini. Pondok pesantren ini letaknya di desa Kampar Kecamatan Kampar timur di Kabupaten

Kampar, suasana di kota ini sangat kental sehingga kota ini mendapat julukan serambi mekah.

Faktor penghambat

1. *Keterbatasan dana /biaya dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya santri*

Meskipun sebagian besar program kerja dan aktifitas pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar berjalan dengan lancar namun masa ada kegiatan yang belum berjalan secara maksimal di karenakan kekurangan dana. Dana merupakan faktor sangat menentukan dalam membuat sebuah program kerja yang memiliki tujuan khusus dan bisa memberi kemaslahatan bagi orang banyak.

Setelah melihat kondisi yang ada sejauh ini dana yang diberikan dari pemerintah sangat minim hanya 30%, sedangkan dana yang dibutuhkan cukup besar dan semua itu akan dibebankan kepada sekolah dan wali murid.

2. *Masih terasa penghasilan para guru belum memadai sehingga belum seimbang dengan aktivitas peningkatan kualitas sumber daya santri*

Ekonomi merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan dan faktor terciptanya kesejahteraan dalam keluarga maupun masyarakat.

Penghasilan para guru di pondok pesantren belum memadai hingga harus bekerja di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari jadi dalam proses belajar mengajar tidak konsentrasi dan profesional.

3. *Masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang ilmu agama.*

Ilmu adalah petunjuk dalam kehidupan manusia terutama ilmu agama. Ilmu agama sangatlah penting dalam menjalankan amar ma'ruf jadi dengan adanya pesantren Islamic Centre Al-Hidayah dimana tempat penyaluran ajaran yang beruansa Islam masih kurangnya kesadaran masyarakat untuk memasukan anaknya kepesantren

karena masyarakat beranggapan pesantren tidak modern sehingga masyarakat lebih memilih sekolah umum dan sekolah teknologi lainnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisa data yang telah penulis lakukan seperti yang telah dipaparkan pada bab III dan bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola pemberdayaan pondok pesantren Islami Centre Al-Hidayah Kampar, penulis menganalisis berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah memiliki pola pemberdayaan yang *flexible* ada kalanya pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar menerapkan pola pemberdayaan terbuka dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya santri, pola terbuka ini di terapkan pada pemberdayaan kegiatan-kegiatan di luar jam belajar atau disebut juga ekstra kulikuler seperti pemberdayaan bidang pramuka, seni baca al-quran nasyid, drumbend, kali grafi, dan berbagai cabang olah raga lainnya. Dan ada juga dalam pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar menerapkan pola dari atas ke bawah (*top-down*) pola ini di lakukan pada penentuan kurikulum dan mata pelajaran dalam proses belajar mengajar. Dan tak jarang juga pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar menjalankan pola pemberdayaan yang bersifat dari bawah ke atas (*bottom-up*) dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya santri, maka penulis menyimpulkan bahwa pengurus pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah sudah menjalankan program pemberdayaan dengan baik. Dalam pelaksanaan pengurus pondok memiliki model-model pemberdayaan yang baik pula, pengurus pondok pesantren Islamic Centre mempunyai tahapan-tahapan dalam pemberdayan hingga tercapai tujuan yang diinginkan mencetak lulusan atau sumber daya santri yang berkualitas, kreatif dan inovatif.

2. Faktor pendukung dan penghambat pola pemberdayaan pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar dalam meningkatkan kualitas santri.

Faktor pendukung

1. Keaktifan pengurus pondok pesantren Islamic centre al-hidayah Kampar
2. Tersedianya sarana dan prasarana untuk peningkatan kualitas sumber daya santri
3. Lokasi pondok pesantren yang sangat strategis

Faktor penghambat

1. Masih kurangnya kesadaran masyarakat tentang ilmu agama.
2. Masih terasa penghasilan para guru belum memadai sehingga belum seimbang dengan aktivitas peningkatan kualitas sumber daya santri
3. Keterbatasan dana /biaya dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya santri

## **B. SARAN-SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditegaskan bahwa masih terdapat kekurangan dari pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sebagai lembaga pendidikan yang berbasiskan Islam

1. Pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar diharapkan agar meningkatkan kinerja karyawannya dalam meningkatkan kualitas santri.
2. Pengurus hendaknya lebih kreatif dalam membuat program-program yang bisa meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan para santri di pondok pesantren

3. Pondok pesantren hendaknya memiliki guru-guru yang profesional yang mengerti dan memahami ke ahliannya masing-masing.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.usmara, *Pradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta: 2007.
- Al- qur'an dan terjemahan Depertemen Agama, Karya Thoha Putra, Jakarta: 1995
- Ari kunto suharsimi, *prosedur penelitian*, rineka cipta, Jakarta, 2002.
- Athiyah al-abrasyi,prof.Dr mohd, dasar-dasar pokok pendidikan islam, bintang bulan, Jakarta, 1970.
- Haedari, Hm., Amin, *Masa Depan Pesantren*, Jakarta, IRD Press, 2004..
- Hasibuan, H. Malayu S. P, *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta ; 2006.
- H.Hadari Nawawi-H.Mimi Martini, *Manusia berkualitas*, gajah mada university press, yogyakarta: 1994.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta ; 2001.
- Muchtarom Zaini, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, Al-Amin, Yogyakarta, 1996.
- M. Munir, *Manajemen Dakwah*, Jakarta, Kencana, 2006
- Noer,Deliar, *Partai Islam di Pentas Nasional*, Jakarta, Pustaka Utama Grafika, 1987
- Pranaka, Pemberdayaan: *Konsep Kebijakan dan Implementasi*, (Jakarta: CSIS, 1996),
- Qomar, Prof.Dr.mujaamil,Mag. *pesantren*, erlangga, Jakarta: 2007.
- Rudy Suhartono, *Pemberdayaan pesantren*, pustaka pesantren, Jakarta,2005
- Siagian, p, sondang, *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*, Jakarta Gunung Mulia, 1986
- Taliz duhu ndraha , *pengembangan sumber daya manusia*, Rineka cipta, Jakarta:1999
- Tholhah hasan, Muhammad, *Islam dan masalah sumber daya manusia*, Lantabora press, Jakarta:2005.
- Wibowo, Prof.dr . s.e;m.phil. *Manajemen Perubahan*, PT. Raja Grapindo, Jakarta : 2007.

Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, Lp3es, Jakarta:1994

Zuhairini Dra, dkk. *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Usaha Nasional, Surabaya, 1983

## DAFTAR TABEL

Tabel I Daftar guru pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar .....	36
Tabel II Daftar Perkembangan santri pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar .....	40
Table III Kitab-kitab yang digunakan dalam proses belajar mengajar di pondok pesantren Islamic Centre Al-Hidayah Kampar .....	41

## **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Apakah Pengurus memandang perlu adanya program kerja dibidang pemberdayaan di ponpes?
2. Apa model pemberdayaan yang di terapkan pengurus di pesantren?
3. bagaimana tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pemberdayaan di pesantren?
4. Bagaimana motivasi pengurus terhadap pengembangan santri di pesantren?
5. Apa upaya yang dilakukan pengurus dalam pengembangan santri?
6. Menurut ustadz/ustazah apa tujuan dari pemberdayan?
7. Bagaimana peningkatan kualitas lulusan santri dari tahun ketahun?
8. Bagaimana prestasi santri di pesantren maupun diluar pesantren?
9. Apakah Lulusan pesantren bisa bersaing diperguruan tinggi negeri maupun swasta?
10. Apakah ponpes Memiliki santri yang kreatif dan inovatif?